

BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PUSKESMAS SE KABUPATEN DOMPU

Syatriawan Perdana Putra¹; Thatok Asmony²; Mahyudin Nasir³

Dosen Akademi Administrasi Rumah Sakit Mataram

Email: syatriawanakenahu@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan mengetahui pengaruh secara simultan dari beberapa faktor yaitu: Keteladanan Pemimpin, Waskat, Ketegasan Pemimpin, Sanksi Hukuman serta mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas dan teknik sampling dengan menggunakan *propotional random sampling* sebanyak 76 Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus. Tehnik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, dan sanksi hukuman secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan diketahui variabel keteladanan pemimpin yang dominan mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Keteladanan, Waskat, Ketegasan, Sanksi Hukuman

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi/instansi, disiplin kerja amat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Disiplin kerja yang dimaksud antara lain adalah karyawan tidak membolos, tidak mudah mangkir, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tidak terlambat (Helmi, 1996:32). Disiplin menurut Hodges (dalam Helmi, 1996:33) dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara (Pegawai Negeri Sipil) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, etos kerja dan disiplin kerja aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai Negeri Sipil.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang berjalan selama ini terlihat belum optimal dan tingkat produktifitas Pegawai Negeri Sipil di Indonesia rata-rata dianggap rendah. Hal ini sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Dwiyanto et.al (2003:1)

dijelaskan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia memang masih mengecewakan.

Hal ini juga terlihat dengan seringnya pemberitaan di televisi bagaimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Negara Indonesia ini menjadi sorotan dalam masalah disiplin, masyarakat banyak menyaksikan di televisi bagaimana Pegawai Negeri Sipil di tangkap oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) karena meninggalkan tempat tugas dan berada di pusat perbelanjaan tanpa izin atau sepengetahuan atasannya, ini merupakan indikasi disiplin dalam melaksanakan tugas.

Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, di antaranya: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.

Pada prinsipnya faktor-faktor tersebut diatas lebih mengutamakan pada permasalahan di suatu perusahaan atau

organisasi provit, Puskesmas adalah organisasi pelayanan (non provit) yang merupakan tempat pelayanan masyarakat yang di layani oleh berbagai profesi tenaga Kesehatan yang terdiri dari Dokter, Perawat, Bidan, Analis dan sarjana Kesehatan lainnya. Dinas Kesehatan Kabupaten Dompu memiliki beberapa Unit yaitu Puskesmas yang merupakan salah satu bentuk sarana Kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pelayanan Kesehatan Masyarakat di suatu wilayah.

Hal tersebut terlihat beberapa penyebab terjadinya tingkat kedisiplinan pada Puskesmas Se Kabupaten Dompu adalah sebagai berikut:

(a) *keteladanan pemimpin*, pada setiap Puskesmas perilaku pemimpin berbeda-beda dalam mempengaruhi para pegawai di Puskesmas se Kabupaten Dompu, salah satunya adalah keteladanan. Hal ini dilakukan pengamatan dilapangan oleh peneliti bahwa beberapa pegawai yang ada di masing-masing Puskesmas masih belum mematuhi peraturan disiplin yang ada, hal ini terlihat masih ada pegawai yang telat datang dan pulang lebih cepat dari waktu yang di tentukan dengan berbagai alasan yang tidak jelas. Perilaku pegawai seperti ini masih bisah di rubah yaitu dengan adanya contoh teladan dari pimpinan karena dengan diberikan contoh teladan oleh pimpinan pegawai segan dan akan mengikuti cara yang diberikan oleh pimpinan tersebut. Keteladanan ini sangat berpengaruh dalam diri pegawai. Tidak terlepas dari contoh beberapa pemimpin yang ada di masing-masing Puskesmas, contoh teladan yang ada dalam diri pimpinan masih belum dirasakan sepenuhnya oleh pegawai Puskesmas tersebut. Contoh kecilnya yang ingin diharapkan oleh pegawai adalah pimpinan harus memberikan contoh dulu seperti berdisiplin diri, sesuai ucapan dan perbuatan, mampu memotivasi, dan lain-lain. Hal ini ungkapkan oleh beberapa pegawai, jika

contoh itu ada dalam diri pimpinan, maka tanpa diperintah pun kami akan melaksanakan tugas dan tanggungjawab kami sebagai Pegawai Negeri Sipil.

(b) *pengawasan melekat (waskat)*, pengawasan ini dilakukan oleh atasan langsung atau pimpinan terkait dengan masalah pekerjaan yang di hadapi oleh setiap pegawai. Pengawasan ini berupa arahan, bimbingan dan petunjuk cara kerja. Dari pengamatan peneliti, terlihat kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan dalam hal, pegawai lebih mengkomunikasikan kesulitan pekerjaannya ke teman senior dan langsung ke Programer jika akan mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini diindikasikan kurangnya bimbingan, petunjuk cara kerja yg efektif yg dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai.

(c) *ketegasan pemimpin*, ketegasan merupakan suatu karakter pemimpin yang di perlukan oleh pegawai. Pemimpin yang berani tegas dalam bertindak, konsisten dalam mengambil tindakan serta adil dalam menjatuhkan hukuman adalah kunci keberhasilan seorang pemimpin. Berdasarkan pengamatan, beberapa pimpinan yang ada di masing-masing Puskesmas belum konsisten terhadap tindakannya artinya kurang tegas. Terlihat dari beberapa pegawai yang sering melanggar aturan disiplin seperti tidak masuk kerja lebih dari tiga hari, pegawai yang telat datang pada waktu apel pagi, pegawai yang tidak memakai seragam dinas. Hal ini pimpinan masih memberikan toleransi dalam menaati aturan sehingga peningkatan disiplin yang diharapkan tidak terjadi. Seharusnya sikap pimpinan seperti ini tidak perlu dilakukan karena akan mempengaruhi pegawai yang tingkat disiplinnya baik artinya hal ini jika pimpinan tidak tanggap dalam mengambil tindakan tegas kepada pegawai yang indisciplin maka akan menjadi kemalasan terhadap pegawai

yang mempunyai tingkat disiplin yang baik.

- (d) *sanksi hukuman*, sanksi hukuman merupakan alat dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan. Di masing-masing Puskesmas se Kabupaten Dompu, terlihat penerapan sanksi yang dilaksanakan oleh pimpinan lebih banyak penerapan sanksi disiplin ringan yaitu berupa teguran lisan dan teguran tertulis, serta pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau suka membolos, tidak tepat waktu, hal ini akan di hitung berdasarkan prosentasi kehadiran dari masing-masing pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *Asosiatif* atau *Sebab Akibat* (kausal). Menurut Sugiyono (2010) penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. Metode ini akan digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.

Populasi adalah merupakan keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2010). Populasi pada penelitian ini sejumlah 323 Pegawai Negeri Sipil dan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sejumlah 76 orang pegawai negeri sipil dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*.

Indikator masing-masing variabel dijabarkan dalam kuisioner dalam bentuk pernyataan. Kuisioner dirancang terstruktur menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban yang tersedia, diberi skor sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju : Skor 5
 S = Setuju : Skor 4
 R = Ragu-ragu : Skor 3
 TS = Tidak Setuju : Skor 2
 STS = Sangat Tidak Setuju: Skor 1

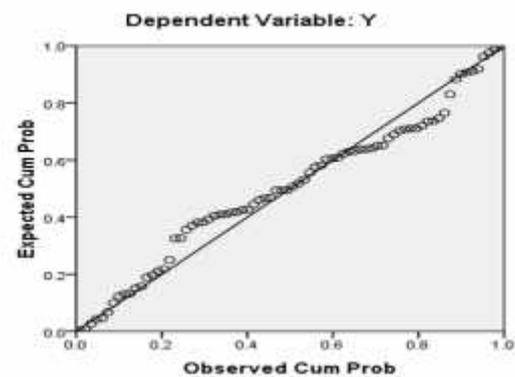
HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas melihat titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1. Hasil Pengujian Normalitas Data



Sumber : Lampiran output SPSS

Dari gambar tersebut didapat hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, terbukti sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Toleransi* dan *VIF* (*Varians Inflation Faktors*). Bila nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Nilai Tolerance	Nilai VIF
keladanan Pemimpin (X_1)	0.381	2.622
skat (X_2)	0.474	2.109
tegasan Pemimpin (X_3)	0.409	2.447
sksi Hukuman (X_4)	0.455	2.199

Sumber : Lampiran output SPSS

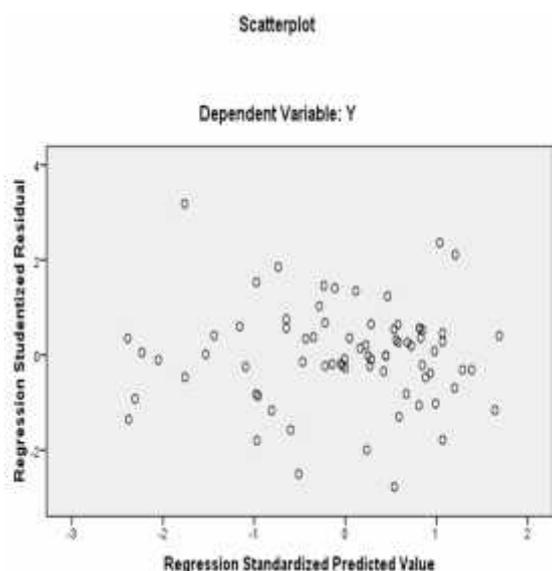
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *VIF* semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan

nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan kesimpulan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS berikut ini :

Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Durbin-Watson (DW Test). Uji autokorelasi nampak terlihat pada Tabel 4.18. berikut ini:

Tabel 4.2. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson X₁, X₂, X₃, X₄ Terhadap Y

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Kesimpulan
1	.1 ^a	.77	.764	28145	.83	Tidak ada Autokorelasi

a. Predictors: (Constant), X₄, X₂, X₃, X₁

b. Dependent Variabel: Y

Sumber : Lampiran output SPSS

Tabel 4.3. Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

Kesimpulan	Keputusan	Jika
Ada autokorelasi	Tolak	Kurang dari 1,08
Tanpa kesimpulan	No desicision	1,08 s/d 1,66
Tidak ada autokorelasi	Tidak tolak	1,66 s/d 2,34
Tanpa kesimpulan	No desicision	2,34 s/d 2,92
Ada korelasi	Ditolak	Lebih dari 2,92

Sumber : Ghozali (2006:96)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas didapat nilai DW sebesar 1.683. Oleh karena pengambilan keputusan yaitu tidak tolak dengan kesimpulan tidak ada autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2005).

Analisis Persmaan Regresi Linear berganda

Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X (Keteladanan Pemimpin, Waskat, Ketegasan Pemimpin Dan Sanksi Hukuman)

Model	Unstandardized Coefecients		Standardized Coefecients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	.707	.205		3.444	.001
Keteladanan Pemimpin (X ₁)	.290	.079	.334	3.675	.000
Waskat (X ₂)	.218	.064	.278	3.411	.001
Ketegasan Pemimpin (X ₃)	.196	.078	.219	2.499	.015
Sanksi Hukuman (X ₄)	.133	.060	.186	2.234	.029

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja Pegawai

Sumber : Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui persamaan regresi bentuk $Beta(B)$ yang terbentuk adalah :

$$Y = 0.707 + 0.290 (X_1) + 0.218 (X_2) + 0.196 (X_3) + 0.133 (X_4).$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Jika faktor : X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 tidak berubah /tetap maka tingkat disiplin kerja rendah yaitu 0.707
- Jika keteladanan pemimpin semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus akan mengalami peningkatan.
- Jika Waskat atau pengawasan melekat semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus akan mengalami peningkatan.
- Jika ketegasan pemimpin semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus akan mengalami peningkatan.
- Jika sanksi hukuman semakin efektif dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Uji t

Hipotesis ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial beberapa faktor : Keteladanan Pemimpin, Waskat, Ketegasan Pemimpin, dan Sanksi Hukuman terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus.

Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t_{test} dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Model	β	t	Sig.	Ket.
Keteladanan Pemimpin (X_1)	.290	3.675	.000	Signifikan
Waskat (X_2)	.218	3.411	.001	Signifikan
Ketegasan Pemimpin (X_3)	.196	2.499	.015	Signifikan
Sanksi Hukuman (X_4)	.133	2.234	.029	Signifikan

Sumber : Lampiran output SPSS

Selanjutnya untuk membuktikan signifikan atau tidaknya masing-masing variabel bebas tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keteladanan Pemimpin

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Keteladanan Pemimpin menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar **3.675** yang lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan $0.05 = 1.992$. Kenyataan ini berarti bahwa hipotesis observasi (H_0) **ditolak** dan **menerima** hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keteladanan Pemimpin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus.

Kedua variabel ini saling terkait dan searah artinya keteladanan yang dilakukan seorang pemimpin mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Semakin baik keteladanan pemimpin akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai.

2. Waskat

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Waskat memiliki nilai sebesar **3.411** nilai t_{hitung} ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $0.05 = 1.992$ yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan nilai t_{hitung} tersebut. Dari hasil tersebut, maka hipotesis alternatif (H_a) **diterima** dan hipotesis observasi (H_0) **ditolak**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Melekat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompus.

Kedua variabel ini saling terkait dan searah artinya pengawasan melekat mempengaruhi tingkat disiplin kerja

pegawai. Semakin efektif pengawasan yang dilakukan pemimpin maka semakin baik pula disiplin kerja pegawai.

3. Ketegasan Pemimpin

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Ketegasan Pemimpin memiliki nilai sebesar **2.499** nilai t_{hitung} ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $0.05 = 1.992$ yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan nilai t_{hitung} tersebut. Dari hasil tersebut, maka hipotesis alternatif (H_a) **diterima** dan hipotesis observasi (H_o) **ditolak**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ketegasan Pemimpin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu.

Kedua variabel ini saling terkait dan searah artinya ketegasan pemimpin mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Semakin tegas seorang pemimpin akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukuman

Dari tabel 4.5 terlihat untuk variabel Sanksi Hukuman memiliki nilai t_{hitung} sebesar **2.234** nilai t_{hitung} ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $0.05 = 1.992$ yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan nilai t_{hitung} tersebut. Dari hasil tersebut, maka hipotesis alternatif (H_a) **diterima** dan hipotesis observasi (H_o) **ditolak**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sanksi Hukuman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu.

Kedua variabel ini saling terkait dan searah artinya sanksi hukuman mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Semakin tegas sanksi hukuman akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19.593	4	4.898	61.835	.000 ^a
Residual	5.624	71	.079		
Total	25.217	75			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1. b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran output SPSS

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar **61.835** dengan taraf signifikan 0.000. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dengan $0.05 = 2.50$ artinya hipotesis observasi (H_o) ditolak dan **menerima** hipotesis alternatif (H_a).

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu secara bersama-sama dipengaruhi keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin dan sanksi hukuman. Hal ini dikarenakan adanya contoh yang baik dari pemimpin, perhatian dari pemimpin, keberanian pemimpin dalam bertindak terhadap pegawai yang tidak disiplin dan adanya sanksi hukuman serta adanya disiplin yang timbul dari diri sendiri dan disiplin berdasarkan perintah atasan.

Uji Hipotesis Ketiga (Dominan Variabel)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linear maka digunakan *Standardized Coeficient Beta*, nilai ini digunakan untuk menguji hipotesis ke tiga yaitu variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Disiplin Kerja (Priyatno, 2009:148).

Dari tabel 4.5 nampak nilai yang tertinggi dari beberapa faktor (keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin dan sanksi hukuman) terlihat pada variabel *Keteladanan Pemimpin* sebesar **0.334 artinya** variabel yang paling berpengaruh adalah keteladanan pemimpin dikarenakan timbulnya perubahan sikap dan perilaku

pegawai kebanyakan dari contoh teladan pemimpin yang akan dijadikan sebagai panutan dalam meningkat kedisiplinan diri.

Hasil dari observasi pun menunjukkan bahwa para Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu lebih cenderung disiplin berdasarkan contoh teladan pemimpin yang memiliki sifat/kepribadian yang disegani oleh para bawahan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2010), dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahanpun akan kurang disiplin.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin dan sanksi hukuman) dalam menerangkan variabel terikat (disiplin kerja).

Tabel 4.6. Koefisien determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.764	.28145

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran output SPSS

Dalam tabel 4.6 nampak $R = 0.881$ berarti hubungan antara variabel keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan dan sanksi hukuman terhadap variabel disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu 88.1% artinya hubungan erat. Semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat.

Adjusted R Square = 0.764, hasil ini menunjukkan keteladanan pemimpin, Waskat, ketegasan pemimpin, sanksi hukuman mampu mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Puskesmas Se Kabupaten Dompu sebesar 76,4% sementara sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Keteladanan Pemimpin, Waskat, Ketegasan, dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Puskesmas Se Kabupaten Dompu. Dengan demikian Hipotesis 1 terbukti benar dan dapat diterima.
- 2) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Keteladanan Pemimpin, Waskat, Ketegasan, dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Puskesmas Se Kabupaten Dompu. Dengan demikian Hipotesis 2 terbukti benar dan dapat diterima.
- 3) Faktor Keteladanan Pemimpin merupakan variabel yang sangat dominan mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Puskesmas Se Kabupaten Dompu. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa Hipotesis 3 benar dan dapat diterima.

Saran

1. Variabel keteladanan pemimpin menunjukkan penilaian yang positif yaitu kategori baik. Faktor yang utama diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu yaitu *Faktor Keteladanan Pemimpin*.

Diharapkan pimpinan Puskesmas Se Kabupaten Dompu tetap mempertahankan sikap dan perilaku terhadap disiplin diri yang dapat dijadikan contoh bagi pegawai, contoh dalam hal ini yang perlu dipertahankan yaitu tetap menjunjung tinggi nilai kejujuran, tanggungjawab, dan tetap membina hubungan baik dengan siapapun (pegawai).

Kemudian sikap dan perilaku teladan yang perlu ditingkatkan oleh pimpinan yaitu meningkatkan lagi kepeduliannya terhadap kesulitan yang

dihadapi pegawai dalam bidang kerja yaitu dengan mampu memotivasi para pegawai atau memberikan dorongan semangat terhadap pegawai yang tidak disiplin maupun disiplin kerjanya tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menggapai tujuan organisasi. Memiliki pengetahuan luas yaitu dengan mengetahui serta memahami segala sub bidang kerja sehingga pegawai yang merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas perintah, pimpinan dapat memberikan solusi secara efektif. Pimpinan harus konsisten terhadap ucapan dengan perbuatan yaitu tetap memberikan contoh yang baik kepada bawahan yaitu tiba dikantor tepat waktu sehingga bawahan akan merasa malu jika mereka terlambat tiba dikantor.

2. Variabel pengawasan menunjukkan bahwa pengawasan melekat yang dilakukan langsung oleh pimpinan sudah efektif artinya pimpinan sudah memberikan bimbingan, petunjuk kerja serta memberikan pengarahan yang baik terhadap pegawai. Hal ini diharapkan pimpinan pada Puskesmas Se Kabupaten Dompu dapat mempertahankan pengawasan melekat.
3. Variabel ketegasan pemimpin, sudah menunjukkan bahwa pemimpin sudah tegas dalam hal berani tegas dalam bertindak dalam menegakkan aturan disiplin. Diharapkan pimpinan dapat mempertahankan hal tersebut.

Perlu diperhatikan lagi ketegasan pemimpin dalam hal adil dalam menjatuhkan hukuman yaitu tidak memandang bulu atau tidak memandang suatu hubungan, baik teman, keluarga maupun senior dalam suatu jabatan. Selanjutnya kecepatan dan ketetapan dalam bertindak dan konsisten dalam mengambil tindakan. Diharapkan pimpinan perlu memperhatikan lagi aspek ini dengan meningkatkan ketegasan kepada pegawai yang melanggar disiplin.

Apapun bentuk sanksi yang diterapkan atau diajukan mungkin tidak ada artinya apabila tidak diimbangi oleh ketegasan untuk memberikan sanksi kepada

setiap pelanggar aturan untuk diharapkan pimpinan Puskesmas tetap tegas dan memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Hal ini jika pimpinan tidak tegas dan tidak tepat dalam memberikan hukuman kepada pegawai, maka pegawai yang disiplinnya baik akan merasa terganggu dengan pegawai yang tidak disiplin, ini akan menjadi kemalasan bagi pegawai yang lain.

4. Variabel sanksi hukuman menunjukkan penilaian yang efektif, penerapan sanksi dan hukuman di Puskesmas Se kabupaten Dompu sudah terlihat efektif, sanksi tersebut yaitu penerapan hukuman bagi pegawai yang tidak tepat waktu, teguran secara lisan dan tertulis terhadap pegawai yang melanggar aturan disiplin. Diharapkan pimpinan Puskesmas untuk tetap mempertahankan penerapan sanksi hukuman pada aspek tersebut diatas.

Selanjutnya pimpinan memperhatikan dengan meningkatkan lagi aspek sanksi hukuman dalam hal memberikan hukuman terhadap pegawai yang tidak menggunakan peralatan kantor, serta memberikan hukuman tegas terhadap pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari aturan yang di tentukan, dan pimpinan tetap komitmen terhadap sanksi hukuman penurunan gaji berupa pemotongan kinerja berdasarkan prosentasi kehadiran pegawai. Hal ini jika ditingkatkan lagi menjadi sangat efektif akan tercipta disiplin kerja yang sangat tinggi, kemudian dapat memberikan efek jera kepada pegawai.

5. Variabel disiplin kerja menunjukkan disiplin *tinggi* artinya bahwa penilaian oleh pimpinan mengenai sikap dan perilaku pegawai tentang kesadaran dan kesediaan menaati semua aturan (tentang disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab) sudah menunjukkan peningkatan kesadaran dan kesediaan terhadap aturan dan tanggungjawabnya sebagai abdi Negara.

Aspek yang perlu ditingkatkan lagi dalam hal disiplin waktu dan disiplin peraturan yaitu pegawai harus tepat waktu,

pegawai harus menyelesaikan tugas tepat waktu dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap peraturan yang ada, dan pegawai selalu menggunakan dengan menunjukkan kelengkapan atribut dan rencana kopri pada waktu kerja ke kantor. Dengan adanya keseragaman pakaian dinas dan lengkap dengan atribut rencana kopri, maka pegawai terlihat rapi dan disiplin.

Hal ini juga perlu lebih diperhatikan oleh pegawai sehingga hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Daftar Pustaka

- Alibar, M., 2008, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM*, Tesis, Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Dwiyanto, A., 2003, *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Cetakan Pertama, PSKK, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Fathoni, A., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusi*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, I., 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- _____, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M.H., 2010, “Kewajiban Dan Larangan Bagi Pegawai Negeri Sipil”, Wahana Informasi Dan Komunikasi Pendidikan. tersedia di (<http://hidirku.blogspot.com/2010/12/ke-wajiban-dan-larangan-bagi-pegawai.html>) tanggal akses : 27 Januari 2014.
- Hasibuan, M.S.P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- H, Abd.M., 2010, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*”, Tesis, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Mataram.
- Hartanto, F.M., 2010, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Pentensi Insane*, Mizan Pustaka, Jakarta.
- Helmi, A.F., 1996, *Disiplin Kerja*, edisi khusus *Buletin Psikologi*, Desember 1996, tersedia di (www.google.co.id), tanggal akses : 8 Juli 2013.
- Jais, M., 2012, “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru Pada Sekolah Binaan”, *Jurnal*, 2 (2) : 140-147. tersedia di (<http://jurnaljp3.files.wordpress.com/2013/09/jais.pdf>), tanggal akses : 11 Mei 2014.
- Komariah, A., 2008, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moeljono., 2003, *Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Muslimin., 2011, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*”, Tesis, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Mataram.
- Mulawarman., 2011, “PP No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil”, tersedia di (<http://www.ajendam-mulawarman.mil.id>), tanggal akses: 27 Januari 2014.
- Nitisemito, A. S., 1984, *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H.H., 1992, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Cetakan II, Erlangga Jakarta.
- Notoatmodjo, S., 2010, *Metodologi penelitian kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, D., 2009, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, V., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- _____,2005, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo: Jakarta.
- Rasyidi, A.P. & Djumlani, A., 2013, “Variabel-variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Keja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur”, *eJournal Administrative Reform Universitas Mulawarman*, 1 (1) : 302-315.
- Suharto., 1988, *Pelengkap Pengawasan Melekat*, Dharma Bhakti, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, S., 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono.,2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta.